

Overenskomst

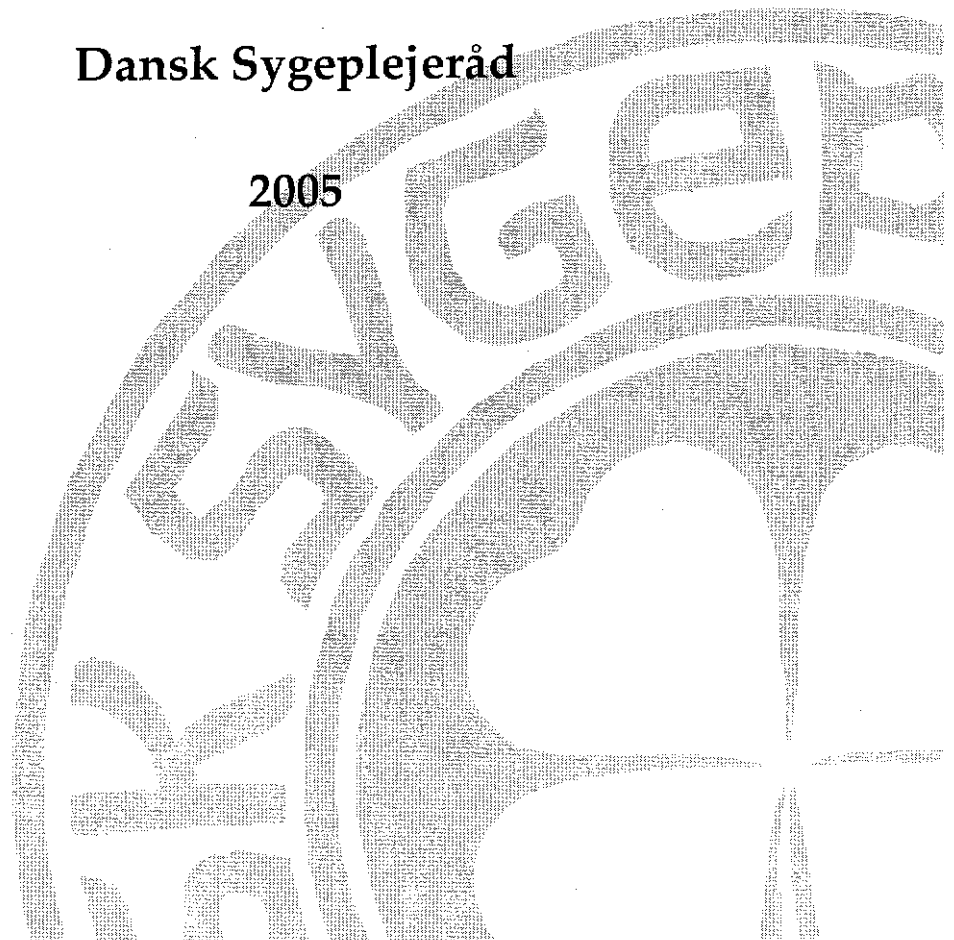
mellem

Behandlingscenter Tjele

og

Dansk Sygeplejeråd

2005



§ 1	Overenskomstens område.....	3
§ 2	Ansættelse.....	3
§ 3	Løn og tillæg.....	3
§ 4	Pension.....	4
§ 5	Arbejdstid.....	4
§ 7	Fridøgn og andre frihedsperioder.....	6
§ 8	Søgnhelligdage.....	6
§ 9	Overarbejde.....	7
§ 12	Deltidsansattes merarbejde.....	7
§ 13	Afspadsering.....	8
§ 14	Tjenestedragt.....	8
§ 15	Timelønnede.....	8
§ 16	Tjenestefrihed.....	9
§ 17	Sygdom.....	10
§ 18	Barns 1. sygedag.....	10
§ 19	Ferie.....	10
§ 20	Fravær af familiemæssige årsager.....	10
§ 21	Opsigelse.....	10
§ 22	Øvrige ansættelsesvilkår.....	11
§ 23	Tvistløsning.....	11
§ 24	Hovedaftale.....	12
§ 25	Ikrafttræden og opsigelse af overenskomsten.....	12

§ 1 Overenskomstens område

Nærværende overenskomst, der er indgået mellem Behandlingscenter Tjele og Dansk Sygeplejeråd, omfatter ved overenskomstens indgåelse stillinger som sygeplejerske der ansættes til sygeplejefaglige, koordinerende, undervisende og administrative funktioner på Behandlingscenter Tjele.

§ 2 Ansættelse

Sygeplejersken modtager inden ansættelsen et ansættelsesbrev/kontrakt med reference til nærværende overenskomst.

Ved fratræden har sygeplejersken krav på en skriftlig bekræftelse af ansættelsesforholdet, herunder stillingsbetegnelse samt perioden for ansættelsen.

Ansættelse sker efter opslag i sygeplejerskernes faglige tidsskrift "Sygeplejersken".

§ 3 Løn og tillæg

Stk. 1

Sygeplejersker aflønnes med en nettoårsløn som nævnt:

Dato	Nettoårsløn	Nettomånedsløn
01.01.2006	302.752,65 kr.	25.229,39 kr.
01.07.2006	308.807,70 kr.	25.733,98 kr.

Nettolønnen indeholder ingen pensionsandele.

Stk. 2

Der ydes tillæg for relevant efter- og videreuddannelse. Tillæggets størrelse aftales mellem Dansk Sygeplejeråd og Behandlingscenter Tjele

Der kan herudover aftales tillæg. Tillæg er pensionsgivende.

Stk. 3

Lønnen udbetales månedsvis bagud, således at den er til disposition for den ansatte i det anviste pengeinstitut senest den sidste bankdag i måneden. Samtidig med udbetaling af lønnen modtager den ansatte en specificeret oversigt over det udbetalte beløb.

Stk. 4

For deltidsansatte reduceres lønnen forholdsvis. Fast deltidsbeskæftigede aflønnes med månedsløn.

Stk. 5

Sygeplejersker ansat til mindre end 8 timers ugentlig beskæftigelse, eller til højst en måneds beskæftigelse, kan ansættes på timeløn.

Stk. 6

Løn og tillæg jf. §§ 3, 5 og 6 reguleres hvert år pr. 01.04. i henhold til Dansk Arbejdsgiverforenings konjunkturstatistik for lønudviklingen for funktionærer i servicebranchen. Første regulering sker den 1. april 2007.

Dansk Sygeplejeråd fremsender dokumentation for lønudviklingen.

§ 4 Pension

Stk. 1

For månedslønnede sygeplejersker, oprettes en pensionsordning i Pensionskassen for Sygeplejersker, PKA, Tuborg Boulevard 3, 2900 Hellerup.

Stk. 2

Som bidrag til sygeplejerskens pensionsordning indbetaler arbejdsgiveren et beløb, som pr. 01.01.2006 udgør 10,67 % af den i § 3 nævnte nettomånedsløn inkl. pensionsgivende tillæg. Endvidere tilbageholder arbejdsgiveren et beløb på 5,33 % i de ansattes bruttoløn.

Mellem behandlingsinstitutionen og sygeplejersken kan aftales et højere pensionsbidrag.

Stk. 3

Mellem behandlingsinstitutionen og timelønnede sygeplejersker kan indgås aftale om indbetaling af pension, som nævnt i stk. 1.

§ 5 Arbejdstid

Stk. 1

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for en fuldtidsansat er 37 timer

Den daglige arbejdstid aftales mellem sygeplejersken og behandlingsinstitutionen og kan udgøre mellem 5 og 10 timer, der placeres på hverdage mellem kl. 08.00 og 18.00.

Arbejdstiden kan for såvel fuldtids- som deltidsansatte tilrettelægges med varierende ugentlige arbejdstider inden for en periode på højst 4 uger.

Tilrettelæggelse af arbejdstiden aftales lokalt mellem virksomheden og den ansatte og der kan indgås aftale om fravigelse af den daglige arbejdstid, således at den kan udgøre mellem 5 og 12 timer.

Ifølge EU-direktiv 93/104/EF om tilrettelæggelse af arbejdstiden, må den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid ikke overstige 48 timer inkl. overarbejde. Perioden opgøres over 12 uger.

Stk. 2

Såfremt sygeplejersken arbejder på hverdage efter kl. 18.00 eller i weekends aftales et arbejdstidsbestemt tillæg herfor.

Såfremt sygeplejersken har rådighedsvagt fra bolig aftales et arbejdstidsbestemt tillæg herfor.

Stk. 3

Arbejdstiden inkluderer ½ times betalt daglig spisepause, hvis sygeplejersken arbejder ud over 4 timer dagligt.

Pausen skal placeres indenfor arbejdsdagen således, at formålet med pausen tilgodeses, jf. EU direktiv 93/104/EF af 23.11.1993.

Stk. 4

Ved ansættelse af deltidsbeskæftigede aftales i hvert enkelt tilfælde normalarbejdstiden.

Er der tale om fast planlagt merarbejde ud over 1 måned, medfører dette en ændring af lønkvoten.

§ 6 Tjenesteplan

Stk.1

Medarbejderen skal kende tjenestens placering mindst 4 uger forud.

Mødeplanen angiver møde- og sluttidspunkt for den ansattes arbejde. Mødeplanen skal endvidere indeholde oplysning om placering af: fridøgn, feriedage, søgnehelligdagsfrihed samt løbende afspadsring.

Stk. 2

Ændringer i den planlagte tjenestes placering kan kun ske efter drøftelse med den ansatte og kun i ganske særlige tilfælde.

Orientering om ændringer i den planlagte tjeneste skal foregå i arbejdstiden.

Stk. 3

Varsling af ændring af tjenestens placering, skal gives med et varsel på 4 døgn. Hvis 4-døgnsvarslet ikke overholdes, betales der for omlagte timer et tillæg på 50 % af bruttotimelønnen inkl. tillæg pr. påbegyndt omlagte time.

Bemærkning

Omlagte timer er tjenestetimer, der indenfor en 24 timers periode flyttes til tjeneste på et andet tidspunkt.

§ 7 Fridøgn og andre frihedsperioder

Stk. 1

Der gives 2 sammenhængende fridøgn pr. uge, fridøgnperioden skal udgøre mellem 59 - 64 timer.

Fridøgnperioden kan opdeles i to korte fridøgnperioder, der hver skal have en længde på minimum 35 timer. Der kan gives yderligere fridøgn ved at forlænge perioden med minimum 24 timer pr. fridøgn.

Stk. 2

Inddrages en fridøgnperiode med et kortere varsel end 4 uger, honoreres tjenesten efter reglerne om overarbejde, dog mindst for 6 timer. For flere tilkald til tjeneste inden for 6 timer, honoreres for 6 timer.

Hvis andet opkald sker mere end 6 timer efter første opkald men i samme fridøgn, honoreres for 3 timer. Det mistede fridøgn erstattes af en anden frihedsperiode inden udgangen af den 3. måned, der følger efter den måned, hvori tjenesten er præsteret. I modsat fald forfalder ydelsen til betaling.

For fridøgnperioder, der inddrages med et kortere varsel end 14 døgn, betales endvidere et tillæg pr. gang på 200% af timelønnen.

Stk. 3

For opkald til tjeneste i frihedsperioder, der ikke er fridøgn, honoreres opkaldet som overarbejde, dog for mindst 3 timer. For flere tilkald til tjeneste inden for 3 timer, honoreres for 3 timer. Strækker opkaldet sig ud over 3 timer, honoreres pr. påbegyndt ½ time.

Telefoniske opkald uden effektiv tjeneste honoreres med en honorering på 150 kr. pr. opkald.

§ 8 Søgnehelligdage

Stk. 1

Når der forekommer en søgnehelligdag fritages den ansatte for en tjeneste. Herved forøges antallet af korte frihedsperioder tilsvarende.

Såfremt der forrettes tjeneste på en søgnehelligdag ydes en anden frihedsperiode á 35 timers varighed, inden for normperioden på 12 uger. Erstatningsfridagen kan efter aftale med den ansatte udbetales som overarbejde.

For tjeneste på søgnehellig dage ydes et tillæg på 50 % af timelønnen, beregnet pr. påbegyndt ½ time.

Stk. 2

Juleaftensdag og Nytårsaftensdag ligestilles med en søgnehelligdag fra dagtjenestens begyndelse. Første maj og grundlovsdag ligestilles med en søgnehelligdag fra kl. 12.00.

For tjeneste på nævnte dage ydes et tillæg på 50 % af timelønnen, beregnet pr. påbegyndt ½ time. Der ydes ikke erstatningsfrihed.

Stk. 3

Inddrages planlagt søgnehelligdagsfrihed med et kortere varsel end 4 uger honoreres tjenesten efter bestemmelserne for overarbejde, dog mindst for 6 timer.

§ 9 Overarbejde

Ved overarbejde forstås arbejde som ligger ud over gennemsnitlig 37 timer pr. uge inden for en periode på 12 uger, eller som ligger udover den daglige planlagte arbejdstid.

Overarbejde opgøres i påbegyndte halve timer pr. dag.

Såfremt overarbejde eller tilkald til tjeneste uden for den planlagte daglige arbejdstid medfører, at der ikke ydes 11 times samlet hviletid, ydes den ansatte tjenestefri med løn indtil det tidspunkt, hvor der er ydet 11 timers samlet hviletid efter afslutning af tjenesten.

Ansatte, der pålægges at udføre overarbejde, skal orienteres i arbejdstiden senest dagen forud. For manglende varsel af overarbejde ud over 1 time betales et tillæg pr. gang på 30 kr. pr. gang.

Overarbejde honoreres med tillæg på 50 % af timelønnen, beregnet pr. påbegyndt ½ time.

Efter aftale med den ansatte kan honoreringen afspadsres.

§ 10 Deltidsansattes merarbejde

Deltidsbeskæftigede honoreres med timeløn beregnet pr. påbegyndt ½ time for de timer, der ydes udover den pågældendes aftalte ugentlige arbejdstidsnorm og indtil 37 timer ugentligt.

Tjeneste udover den fastlagte daglige arbejdstidsnorm for fuldtidsansatte honoreres som overarbejde. Såfremt der ikke kan fastsættes en daglig arbejdstidsnorm for fuldtidsansatte fastsættes dette til 7,4 time.

Efter aftale med den ansatte kan honoreringen afspadsres.

Der ydes pension af udbetalt merarbejde.

Hvis deltidsansatte tilkaldes til tjeneste akut eller så hurtigt som muligt, honoreres tjenesten efter reglerne om overarbejde, dog mindst for 3 timer. For flere tilkald til tjeneste inden for 3 timer, honoreres for 3 timer. For tjeneste ud over 3 timer honoreres pr. påbegyndt time.

Ved akut tilkald gælder bestemmelserne om varslingsstillæg ikke.

§ 11 Afspadsring

Afspadsring afvikles efter aftale med den ansatte, og kan ikke pålægges. Afspadsring afvikles senest 3 måneder efter indtjening i modsat fald sker udbetaling med næstfølgende lønudbetaling.

Planlagt afspadsring kan ikke aflyses.

§ 12 Tjenestedragt

De ansatte sygeplejersker ydes fri tjenestedragt, eller hvor det af behandlingsmæssige årsager ikke er tilfældet, modtager sygeplejersken herfor en godtgørelse på kr. 3.200,00 årligt.

Timelønnede sygeplejersker modtager en godtgørelse på 25 kr. pr. vagt.

§ 13 Timelønnede

Stk. 1

Sygeplejersker, der ansættes med under 8 timers ugentlig beskæftigelse, kan ansættes på timeløn.

Timelønnen beregnes som 1/1924 af nettoårslønnen inkl. tillæg, jf. § 3, hvortil kommer pensionsbidrag, jf. § 4.

Timelønnede har ret til ugentlig afregning. Anden afregning kan aftales mellem sygeplejersken og arbejdsgiveren.

Der tilstilles sygeplejersken en specificeret oversigt over det udbetalte beløb

Stk. 2

Med hensyn til:

§ 5, arbejdstid

§ 9, overarbejde

§ 12, tjenestedragt

§ 14, tjenestefrihed

§ 16, barns 1. sygedag

§ 17, ferie

§ 21, tvistløsning

gælder samme bestemmelser som for månedslønnede sygeplejersker, dog således at ulempebetaling altid udbetales.

Stk. 3

For tjeneste på sønehelligdage ydes et tillæg på 200 % af timelønnen, beregnet pr. påbegyndt ½ time.

Stk. 4

Såfremt en aftalt tjeneste for en timelønnet ikke kan udnyttes af Behandlingscenter Tjele, har sygeplejersken - med mindre tjenesten annulleres med et varsel på 24 timer forud for tjenestens påbegyndelse - ret til løn for det antal timer, der var aftalt den pågældende dag.

Stk. 5

Sygdom betragtes som lovligt forfald, og sygeplejersken er berettiget til løn under sygdom for de tjenester, der var planlagt ved sygeperiodens begyndelse.

Stk. 6

For timelønnede sygeplejersker gælder følgende opsigelsesvarsler:

Ansættelsestid	Fra arbejdsgiver	Fra den ansatte
3 måneder og derunder	intet varsel	intet varsel
Efter 3 måneder	3 dage	3 dage
Efter 6 måneder	1 uge	3 dage
Efter 1 år	3 uger	1 uge
Efter 3 år	2 måneder	1 måned
Efter 5 år	3 måneder	1 måned

§ 14 Tjenestefrihed

Stk. 1

Der ydes tjenestefrihed med fuld løn til kurser, konferencevirksomhed, møder m.v., som Behandlingscenter Tjele og sygeplejersken er blevet enige om, at sygeplejersken skal deltage i.

Udgifter i forbindelse med nævnte virksomhed betales af Behandlingscenter Tjele.

Stk. 2

Såfremt centret holder lukket på grund af kongresser, konferencer og lignende, afspadserer sygeplejerskerne tilsvarende antal timer.

Såfremt der ikke henstår timer på afspadseringsregnskabet, bevilges tjenestefrihed med løn.

§ 15 Sygdom

Den ansatte har ret til påregnelig løn under sygdom. Funktionærlovens bestemmelser om opsigelse efter 120 sygedage finder ikke anvendelse.

§ 16 Barns 1. sygedag

Ansatte har efter anmodning i det enkelte tilfælde adgang til hel eller delvis tjenestefrihed på et barns 1. sygedag, når følgende betingelser er opfyldt:

- 1.) barnet er under 18 år og har ophold hos den ansatte,
- 2.) fravær er nødvendigt af hensyn til barnet,
- 3.) tjenestefrihed er foreneligt med forholdene på tjenestestedet.

Under tjenestefriheden har den ansatte ret til løn.

§ 17 Ferie

Den til enhver tid gældende "Aftale om Ferie" indgået mellem de (amts)kommunale arbejdsgivere og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO) er gældende.

§ 18 Fravær af familiemæssige årsager

Den til enhver tid gældende "Aftale om fravær af familiemæssige årsager" indgået mellem de (amts)kommunale arbejdsgivere og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO) er gældende.

§ 19 Opsigelse

Opsigelse af ansættelsesforholdet skal både fra arbejdsgiveren og sygeplejerskens side ske i henhold til Funktionærloven.

Opsigelse fra arbejdsgiverens side sker skriftligt og begrundet efter forudgående orientering af Dansk Sygeplejeråd og med kopi til samme.

Skønner Dansk Sygeplejeråd, at afskedigelsen af sygeplejersken ikke kan anses for rimeligt begrundet i pågældendes eller arbejdsgiverens forhold, kan Dansk Sygeplejeråd inden for en frist af 1 måned efter opsigelsen kræve spørgsmålet forhandlet med arbejdsgiveren.

Opnås der ikke enighed ved forhandlingerne, kan spørgsmålet inden for en frist af 1 måned efter forhandlingen, af Dansk Sygeplejeråd kræves gjort til genstand for behandling i en i denne anledning nedsat voldgift, der består af 2 medlemmer som repræsenterer arbejdsgiveren samt 2 fra Dansk Sygeplejeråd, hvorefter disse i forening udpeger en opmand.

Såfremt der ikke opnås enighed om valget af opmanden, anmodes præsidenten for vedkommende landsret om at udpege denne.

Voldgiftsretten fastsætter selv sin forretningsorden. Voldgiftsretten kan foretage afhøring af parter og vidner. Voldgiftsretten afsiger en motiveret kendelse og i de tilfælde, hvor voldgiftsretten måtte finde, at den foretagne opsigelse ikke er rimeligt begrundet i den pågældendes eller arbejdsgiverens forhold, kan det pålægges arbejdsgiveren at afbøde virkningerne af opsigelsen.

Der kan herved pålægges arbejdsgiveren, såfremt den pågældende og arbejdsgiveren ikke begge ønsker ansættelsesforholdet opretholdt, da at betale den pågældende erstatning, hvis størrelse fastsættes af voldgiftsretten og skal være afhængig af sagens omstændigheder og pågældendes anciennitet ved Behandlingscenter Tjele i den nuværende stilling. Voldgiftsrettens omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af voldgiftsretten og fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

Bestemmelsen om afskedigelsessagens eventuelle indbringelse for foranstående voldgiftsret finder ikke anvendelse ved opsigelse af ansatte, som ikke har været uafbrudt beskæftiget ved Behandlingscenter Tjele i den nuværende stilling i mindst 8 måneder før afskedigelse.

§ 20 Øvrige ansættelsesvilkår

Øvrige ansættelsesvilkår følger funktionærloven.

§ 21 Tvistløsning

Procedure for interesseløstvist.

Proceduren for interesseløstvist tilrettelægges på denne måde:

a. Såfremt der opstår en interesseløstvist føres der hurtigst muligt mellem Behandlingscenter Tjele og Dansk Sygeplejeråd en forhandling med henblik på at bilægge tvisten.

En af parterne kan kræve den lokale forhandling afholdt inden for en frist af 3 uger

b. Bilægges interesseløstvist ikke ved denne forhandling, finder Hovedaftalens bestemmelser om endelig afgørelse ved voldgift anvendelse.

§ 22 Hovedaftale

Hovedaftalen indgået mellem Dansk Sygeplejeråd og Behandlingscenter Tjele er gældende.

§ 23 Ikrafttræden og opsigelse af overenskomsten

Nærværende overenskomst er gældende fra den 01.01.2006 og kan såvel af Behandlingscenter Tjele som af Dansk Sygeplejeråd opsiges med 3 måneders varsel.

For Behandlingscenter Tjele, den 10/15 2006



For Dansk Sygeplejeråd, den 23/5 2006

